



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA

**Compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de
educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017
TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN EDUCACIÓN SECUNDARIA: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO-
SECRETARIADO EJECUTIVO**

AUTOR:

Maria Julia Mozombite Vasquez

ASESOR:

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad y servicio

PUCALLPA – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE REVISIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL JURADO

El jurado encargado de evaluación el trabajo de investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE Tesis

Presentado por don (a)

Mozombite Vasquez Maria Julia

Cuyo título es:

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali -2017

Facultad: EDUCACIÓN E IDIOMAS Programa: PCP-v

Lima 11 de diciembre 2018

Se recomienda levantar las siguientes observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


Dra. Diana María Cruz Montero
PRESIDENTE


Mg. Susana Oyague Pinedo
SECRETARIO


Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
VOCAL

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



NEW PÓDCAST

Dedicatoria

A nuestro creador por su enorme querer.

A mis hijos quienes son los impulsores de lograr mis metas.

Agradecimiento

Al Dr. Carlos Gonzalo González Pinedo,
por ser un guía fundamental en el
desarrollo de este trabajo.

A los especialistas de Educación de la
Dirección Regional de Educación de
Ucayali, quienes me apoyaron con la
recopilación de información para lograr
esta investigación.

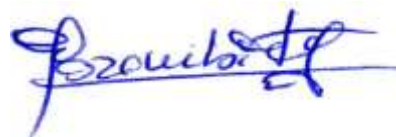
Declaración de autenticidad

Yo, María Julia Mozombite Vasquez, con D.N.I. 00086216, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, del Programa de Complementación Universitaria y Titulación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesis "*Compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017*", es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Pucallpa, 11 de diciembre de 2018

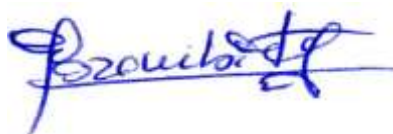


María Julia Mozombite Vásquez
DNI. N° 00086216

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “*Compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017*”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en educación Secundaria.



María Julia Mozombite Vasquez
DNI. N° 00086216

Índice

Descripción	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
ABSTRACT	xi
Introducción	
Antecedentes	13
Marco teórico	18
Justificación	19
Realidad problemática	20
Planteamiento del problema	26
Objetivos	27
Hipótesis	27
Método	
Diseño metodológico	28
Variables, Operacionalización	30
Población, muestra y muestreo	31
Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad	32
Métodos de análisis de datos	33
Aspectos éticos	33
Resultados	35

Discusión	52
Conclusiones	56
Recomendaciones	58
Referencias	59
Anexos	

Anexo 1: Cuestionarios

Anexo 2: Matriz de consistencia

Lista de tablas

n.º	Descripción	Pág.
Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable 1. Compromiso organizacional</i>	30
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable 1. Desempeño laboral</i>	31
Tabla 3	<i>Distribución de los especialistas de educación de la Dirección de Gestión Pedagógica</i>	32
Tabla 4	<i>Confiabilidad del instrumento variable 1</i>	33
Tabla 5	<i>Confiabilidad del instrumento variable 2</i>	34
Tabla 6	<i>Distribución de la variable 1</i>	36
Tabla 7	<i>Distribución de la V1 dimensión compromiso afectivo</i>	37
Tabla 8	<i>Distribución de la V1 dimensión compromiso de continuidad</i>	38
Tabla 9	<i>Distribución de la V1 dimensión compromiso normativo</i>	39
Tabla 10	<i>Distribución de la variable 2</i>	40
Tabla 11	<i>Distribución de la V2 dimensión acompañamiento pedagógico</i>	41
Tabla 12	<i>Distribución de la V2 dimensión monitoreo pedagógico</i>	42
Tabla 13	<i>Distribución de la V1 dimensión responsabilidad laboral</i>	43
Tabla 14	<i>Prueba de normalidad de las variables</i>	44
Tabla 15	<i>Prueba de la hipótesis general</i>	45
Tabla 16	<i>Prueba de la hipótesis específica 1</i>	46
Tabla 17	<i>Prueba de la hipótesis específica 2</i>	47
Tabla 18	<i>Prueba de la hipótesis específica 3</i>	48

Lista de figuras

<i>n.º</i>	<i>Descripción</i>	<i>Pág.</i>
<i>Figura 1</i>	<i>Distribución de la V1 dimensión compromiso afectivo</i>	34
<i>Figura 2</i>	<i>Distribución de la V1 dimensión compromiso de continuidad</i>	35
<i>Figura 3</i>	<i>Distribución de la V1 dimensión compromiso normativo</i>	36
<i>Figura 4</i>	<i>Distribución de la variable 2</i>	36
<i>Figura 5</i>	<i>Distribución de la V2 dimensión acompañamiento pedagógico</i>	37
<i>Figura 6</i>	<i>Distribución de la V2 dimensión monitoreo pedagógico</i>	38
<i>Figura 7</i>	<i>Distribución de la V1 dimensión responsabilidad laboral</i>	30
<i>Figura 8</i>	<i>Prueba de la hipótesis general</i>	41
<i>Figura 9</i>	<i>Prueba de la hipótesis específica 1</i>	42
<i>Figura 10</i>	<i>Prueba de la hipótesis específica 2</i>	43
<i>Figura 11</i>	<i>Prueba de la hipótesis específica 3</i>	44

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali- 2017, enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, corte transversal, con una muestra no probabilística intencional de 15 especialistas con quienes se empleó la técnica de la encuesta y se les aplicó dos cuestionarios de alternativa múltiple en escala tipo Likert. Los resultados se procesaron con estadística descriptiva e inferencial y se concluyó que existe relación directa, significativa y alta, entre compromiso organizacional y desempeño laboral ($r = ,932$ y $\text{sig} = ,000$) en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, acompañamiento, monitoreo, responsabilidad.

ABSTRACT

The present research had as objective to determine the relationship between organizational commitment and work performance in education specialists of the Ucayali- 2017 Regional Directorate of Education, quantitative approach, basic type, correlational descriptive level, non-experimental design, cross section, with a sample non-probabilistic approach of 15 specialists with whom the survey technique was used and two questionnaires of multiple choice on a Likert scale were applied. The results were processed with descriptive and inferential statistics and it was concluded that there is a direct, significant and high relationship between organizational commitment and work performance ($r =, 932$ and $\text{sig} =, 000$) in education specialists from the Ucayali Regional Education Directorate, 2017.

Key words: Organizational commitment, work performance, support, monitoring, responsibility.

Introducción

El compromiso organizacional es el conjunto de atributos que muestra cada persona relacionada con la empresa y que refleja su identificación con sus principios, valores y objetivos por los cuales está dispuesta a permanecer en ella. El desempeño laboral, está determinado por las características de cada trabajador en el puesto que se encuentra y genera un despliegue de habilidades y destrezas para cumplir con eficiencia, eficacia y efectividad las tareas encomendadas y realizar esfuerzos para que su organización goce de confianza y prestigio. Sin embargo, se encuentra, que por diferentes razones no siempre hay concordancia entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, lo que se traduce en pérdidas diversas, las más saltantes son la falta de confianza de los usuarios, los accidentes, las pérdidas económicas, la generación de desperdicios dentro de otras, las que afectan a la organización.

Antecedentes

Díaz y Quijada (2015), *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*, artículo de investigación, Universidad Autónoma de Metropolitana, México, cuyo objetivo fue conocer la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de una empresa de manufactura de filtros explicándola con la teoría del intercambio social; se trabajó con una escala tipo Likert que se conforma por dos instrumentos, se realizó una correlación lineal de Pearson y una regresión lineal múltiple, los resultados arrojaron que hay una relación moderada positiva, es decir, si aumenta la satisfacción laboral en un empleado aumenta también el compromiso organizacional.

Figuerola (2015), *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*, tesis de maestría, Guatemala; cuyo objetivo fue identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. El estudio se realizó con un grupo de 47 trabajadores de una dependencia, entre las

edades de 18 a 50 años, los instrumentos fueron dos cuestionarios; para medir la cultura organizacional y el método de escalas de observación de comportamiento, se concluyó que la cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio.

Pérez (2013), *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*, tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, cuyo objetivo fue identificar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, técnica de la encuesta, trabajó con tres cuestionarios, los cuales son: el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), la cédula de evaluación del desempeño para personal médico y la cédula de evaluación del desempeño para personal de enfermería, tuvo como conclusión que los resultados de las escalas se logró detectar una relación positiva significativa entre el compromiso normativo, el desempeño y la capacitación de los médicos, así como, una relación negativa entre el compromiso organizacional, las aptitudes y la calidad técnica y atención médica en las enfermeras.

Ramos (2015), *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*, tesis de maestría, Universidad de Colima, México, cuyo objetivo fue identificar la relación que existe entre *compromiso organizacional* y *desempeño docente* en los profesores de inglés del PUI, campus Colima y Villa de Álvarez; concluyó que si existe una correlación positiva entre *compromiso organizacional* y *desempeño docente*, así mismo, se demuestra la necesidad de vincular más la relación entre jefe y subordinados, con el fin de elevar el desempeño al incrementarse el Compromiso de los profesores con la organización, en este caso particular con la Universidad.

Rivera (2012), *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*, artículo de investigación, Pontificia Universidad Católica del Perú,

Perú, cuyo objetivo fue coadyuvar y dar soporte a un tema crucial, vinculado a la mejora de la educación desde el punto de vista del manejo organizacional; teniendo a los gerentes educativos como actores-promotores de un ambiente que permita un trabajo eficiente y eficaz. Concluyó que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalaron, además que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

Bisseti (2015), *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015*, tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, su enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, diseño transversal, la muestra estuvo conformada por 151 efectivos entre hombres y mujeres, los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación laboral y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados mostraron que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r = ,025$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = ,761$), por lo que se aceptó la hipótesis nula.

Cáceres y Dextre (2013), *Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista-Callao*, tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista-Callao, investigación no experimental y el diseño de tipo transaccional descriptiva correlacional. La población fue 150 docentes de educación secundaria; muestra aleatoria de 109 profesores, se empleó la técnica de la encuesta a través de los cuestionarios; concluyeron que la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente $r = ,442$; y una significancia de $p=0,000$ que muestra que p es menor a ,05. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

Curo (2014), *Desempeño laboral del especialista y eficiencia del área de gestión pedagógica de la Unidad Ejecutora 300 - Dirección Regional de Educación Cusco – 2014*, tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Cusco; investigación descriptiva – correlacional, con una población de 540 profesionales de educación dentro de ello Jefes de gestión pedagógica, especialistas, directivos y docentes. Concluyó que el grado de relación que existe entre el desempeño laboral del especialista y los niveles de eficiencia, siendo esta relación directa y positiva, según el coeficiente de correlación $r = ,807$ de Pearson, y predictivo donde en un $R^2 = 65.1\%$ de la eficiencia del área de gestión pedagógica es posible predecir la eficiencia a través del desempeño laboral del especialista del Área de Gestión Pedagógica de la Unidad Ejecutora 300 - Dirección Regional de Educación Cusco 2014.

Morí y Pérez. (2014), *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada. Chiclayo-2014*, tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán, Perú; cuyo objetivo fue establecer la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral, sus instrumentos fueron el cuestionario de compromiso organizacional y la escala Likert desempeño laboral, su población fue de 140 colaboradores de ambos sexos entre 25 a 50 años, la investigación descriptiva correlacional no experimental. Se obtuvieron como resultados que no existe relación significativa entre ellas.

Marco teórico

Variable 1: Compromiso organizacional.

Robbins y Judge (2013) definieron: “El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta” (p. 75). Los autores revisaron 27 estudios que describían la relación entre el compromiso y el desempeño, y encontraron este se hace más fuerte entre los empleados nuevos y considerablemente más débil para los de mayor experiencia, debido a la percepción que éstos puedan tener sobre el incumplimiento de las promesas por parte de sus empleadores, ello

ocasiona una disminución en el compromiso y por ende una caída en el desempeño. Pero a pesar de que los empleados no se sientan contentos con su trabajo, al encontrarse lo suficientemente comprometidos se mostrarán dispuestos a hacer sacrificios por la organización.

Amorós (2007) afirmó que compromiso organizacional y desempeño laboral están directamente relacionados, puesto que cuando existe un compromiso organizacional que está bien cimentada en sus directivos y empleados y comparten un conjunto de valores y métodos que conllevan a negocios firmes y efectivos. Por lo que una cultura fuerte conduce al compromiso y la motivación del empleado; a través de ésta, se determina la dedicación de los empleados al desempeño eficaz que caracteriza a las organizaciones exitosas.

Meyer (2011) definió el compromiso organizacional, como un estado psicológico caracterizado por el vínculo entre una persona y una organización que presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla. Asumen que el compromiso organizacional es un factor determinante en el logro de los objetivos organizacionales. Belausteguigoitia (2000) sostuvo que es el grado en que un individuo se identifica e involucra con una organización; es decir, es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Cotton (1993), citado por Betanzos y Paz (2007, p.207), define al compromiso organizacional como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia e incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional.

Dimensiones de compromiso organizacional

Meyer y Allen (2011) desarrollaron un modelo basado en tres componentes o dimensiones del compromiso organizacional, los cuales se originan en tres estados psicológicos identificados como: el deseo, la necesidad y la obligación, a partir de éstos se desarrollan las tres dimensiones del compromiso organizacional:

Compromiso afectivo.

Meyer y Allen (2011) precisaron que el compromiso afectivo viene determinado por el grado en que la persona se involucra emocionalmente con la organización como resultado de sentirse tratado de manera justa al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, lo que incide en el deseo de la persona de pertenecer a la organización, haciendo placentera su permanencia en la misma. Los trabajadores con un fuerte compromiso afectivo continúan en su organización porque quieren hacerlo.

Compromiso de continuidad.

Meyer y Allen (2011) precisaron que el compromiso de continuidad está determinado por el grado en que la persona experimenta la necesidad de permanecer en la organización debido a la percepción de altas inversiones realizadas respecto a su tiempo y esfuerzo dedicados al trabajo realizado dentro de la organización, lo que sería una pérdida si renuncia al puesto que ocupa en la empresa. Otra percepción será las bajas alternativas de trabajo fuera de la organización, dándose como consecuencia el apego a la organización por necesidad; en otras palabras, los trabajadores con un fuerte compromiso continuo permanecen en su organización porque necesitan hacerlo.

Compromiso normativo.

Meyer y Allen (2011) precisaron que el compromiso normativo es el grado mediante el cual la persona siente la obligación moral de permanecer en la organización, ya que percibe como su deber ser leal con la misma, correspondiendo a la inversión que hizo la organización en ella. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deben (obligación) quedarse en la organización.

Desempeño laboral.

Curo (2014) indicó:

Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo individuo o de varios, en diferentes

momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.
(p. 129)

Curo (2014) sostuvo que el desempeño laboral es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en el acompañamiento, monitoreo y capacitación, la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos. Uria (2011) lo definió como el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos; las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones.

Muchinsky (2002) definió al desempeño laboral como el conjunto de acciones importantes para alcanzar las metas de la institución y puede ser medido a través de lo que realmente lleva a cabo la persona en su labor cotidiana. Palaci (2005) definió: “el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p. 155).

Chiavenato (2004) explicó:

Es la eficacia del trabajador dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados conseguidos. (p. 360).

Dimensiones del desempeño laboral.

Curo (2014) sostuvo que, en ámbito del desempeño laboral de los especialistas de educación, pueden clasificarse sus dimensiones en tres categorías:

Acompañamiento pedagógico.

Ministerio de Educación (2009) citado por Curo (2014) precisó que es el recurso pedagógico preferente para el fortalecimiento profesional de los docentes; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución. Este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos. Incluye algunas consultas a los estudiantes.

Monitoreo pedagógico.

Curo (2014) sostuvo que consiste precisamente en las acciones dirigidas a evidenciar y evaluar los procesos institucionales y pedagógicos que se vienen desarrollando en las instituciones educativas. Permite al director liderar la acción pedagógica en la Institución Educativa, desarrollando mecanismos de seguimiento, asesoría y apoyo técnico oportuno en base a la situación encontrada en las aulas. De igual forma, se convierte en una herramienta de autorregulación en el desarrollo de los procesos de movilización por los aprendizajes, que son parte importante en sus funciones. (Ministerio de Educación, 2013: 5).

Responsabilidad laboral.

Curo (2014) sostuvo que es un valor axiológico que está en la conciencia de la persona, relacionada al vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.

Justificación

El compromiso organizacional es un componente esencial para contribuir al prestigio institucional y el desempeño y el buen desempeño laboral es la característica que permite la actuación oportuna y a satisfacción de quien lo

requiere, sin embargo, según los archivos de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, estos no se habrían estado dando en las mejores condiciones, por lo que representaba un problema priorizado sobre el que era necesaria una aproximación para determinar su situación actual. Tanto el compromiso organizacional como el buen desempeño laboral, afectan a todos los empleados del sector educación de la Región Ucayali, toda vez que, si en dicha instancia no se da el servicio adecuado, puede inducirse a retrasos, errores y perjudicar tanto al personal directivo, docente, estudiantes y comunidad. Si no hay compromiso organizacional y si está ausente el buen desempeño laboral, los demás esfuerzos que se realicen, serán poco productivos, por lo que fue necesario abordar este fenómeno.

Realidad problemática

En el ámbito mundial se encontró que en diversos países en mayor o en menor grado organizacional está por debajo de lo esperado en la mayoría de las organizaciones, son las empresas inteligentes y las que realizan gestión del conocimiento las que reportan menos problemas, explicable porque sus trabajadores se ven realizados a través del reconocimiento de su esfuerzo; sin embargo en la administración pública el compromiso organizacional es de regular a bajo, debido a que las funciones y actividades de los trabajadores están altamente estandarizadas, cada directivo, empleado o auxiliar, tiene asignadas sus funciones de modo preciso y existen parámetros establecidos para su ejecución y evaluación.

Se encontró que el compromiso afectivo con la institución con la que laboran es bajo, no existe una identificación con la organización lo que genera una mala imagen institucional que perjudica a todos los trabajadores y a la institución en su conjunto. Así mismo, se encontró que el personal que no tiene compromiso afectivo es indiferente a la participación en las actividades complementarias que realiza su organización, tales como campañas, festivales, encuentros deportivos, jornadas de trabajo o participación en actividades de carácter académico y científico.

Se encontró diferencias en el comportamiento de los trabajadores en función a su condición laboral, los nombrados tienen un tipo de actitud y los contratados

otra que es opuesta, así mismo las diferencias se hacen evidentes en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, personas antiguas tienen un comportamiento superficial e indiferente, en tanto, los trabajadores con menos tiempo en el puesto se caracterizan por su amabilidad. La condición laboral y el tiempo de permanencia en el puesto, también gravitan sobre la probidad del trabajador y en sistema que ha sido gravemente afectado por la corrupción, es probable que los trabajadores se involucren en actos sancionados por la moral y en muchas ocasiones contravenciones a las leyes, comisión de delitos y de faltas. La hoja de vida del trabajador registra su trayectoria y mucho de ellos quedan imposibilitados de ser promovidos por los deméritos acumulados, esta situación se traduce en que muchos empleados no tengan proyección de carrera en ámbito público.

El cuanto al compromiso de cumplimiento de la normatividad, se encontró que en tanto, los empleados y trabajadores en general sean supervisados de modo permanente, cumplirán la normativa, pero cuando están ausentes los mecanismos de evaluación y control o estos son laxos, existe la alta posibilidad de su incumplimiento; en cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacional, están se encuentran en su fase primaria, dado que se trata de normas internacionales recientes de las cuales muchos trabajadores del sector público no tienen conocimiento; situación similar ocurre en el cumplimiento de las normas ergonómicas, lo que a la larga genera enfermedades ocupacionales que afectan el rendimiento y productividad.

En el ámbito nacional se encontró que la situación es similar o peor a la encontrada en el ámbito mundial, se encontró un bajo compromiso afectivo de los trabajadores del sector público asociado a la percepción que sus remuneraciones y que no reciben los beneficios que debieran, esto repercute en la mala imagen que se tiene del funcionamiento institucional, el conocimiento de los objetivos y metas de sus áreas de responsabilidad y que están en la planificación de corto plazo como los planes operativos y tableros de control, son desconocidos por la mayoría de los empleados; existe una baja identificación con la organización y su/ participación en

las actividades complementarias es eventual y siempre solicitan a cambio compensación con días de descanso.

En lo concerniente al compromiso de continuidad se encontró que los trabajadores por el solo hecho de haber ingresado al sector público, tienen la creencia que sus contratos deben ser renovados y deben ser nombrados con el transcurrir del tiempo; su comportamiento está caracterizado por lo que hace los trabajadores que tienen mas tiempo en la organización y que pocas veces se caracteriza por la probidad; su participación en los procesos de promoción es baja y la calificación con la que se presentan es la misma de su ingreso, lo que evidencia que no tienen proyección de carrera, esperan ser promovidos solo por el tiempo de permanencia en el sector público.

En relación al compromiso normativo, se encontró que se cumplen las leyes, manuales, reglamentos y directivas en tanto haya elementos de control y sanciones de su contravención, de lo contrario argumentan desconocimiento, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacional no son vigentes y el cumplimiento de las normas ergonómicas, recién están siendo conocidas, por lo que existe desconocimiento.

En el ámbito local, los reportes realizados por la Dirección Regional de Educación de Ucayali del Plan Estratégico Institucional (2009-2015), mostraron un índice bajo de compromiso organizacional de parte los especialistas de educación de la Dirección de Gestión Pedagógica, teniendo como consecuencia un desempeño laboral bajo, no brindando adecuadamente un servicio oportuno que garanticen una educación básica de calidad para todos de acuerdo a las características y potencialidades culturales, sociales, naturales y económicas de la región y del país.

Planteamiento del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación que existe entre compromiso afectivo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017?

Problema específico 2.

¿Existe relación entre la dimensión compromiso de continuidad y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017?

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali-2017.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali-2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali-2017.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre compromiso normativo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali-2017.

Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre compromiso afectivo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre compromiso normativo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Método

Diseño de investigación

Enfoque.

El enfoque empleado en la presente investigación fue cuantitativo. Llanos y Fernández (2005) sostuvieron: “A partir del recojo de la información y análisis de los datos cuantitativos sobre las variables, estudiando la relación, propiedades y fenómenos de ambas variables” (p. 79).

Tipo.

La presente investigación fue de tipo básica. Llanos y Fernández (2005) precisaron: “La investigación básica busca el descubrimiento de la relación de ambas variables o principios básicos que constituyen el punto de apoyo en la solución de alternativas sociales” (p. 193).

Nivel.

Hernández (2010) citado por la guía de aprendizaje de la Universidad Cesar Vallejo (2014) indicó: “el nivel es descriptivo porque tuvo como objetivo la descripción de los fenómenos a investigar, tal como es y cómo se manifiesta en el momento (presente) de realizarse el estudio y utiliza la observación como método descriptivo” (p. 57).

Método.

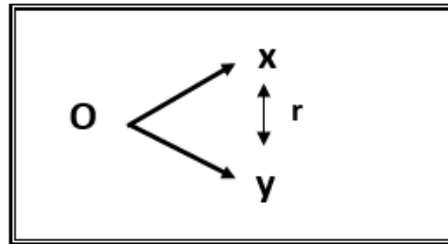
Hernández (2010) citado por la guía de aprendizaje de la UCV (2014) precisó: “es de carácter descriptiva- correlacional, ya que su finalidad de describir la relación entre las variables” (p. 145). La presente investigación utilizó el método descriptivo correlacional el mismo que se dio en condiciones naturales, motivo por el cual ninguna de las variables fue alterada o manipulada.

Diseño.

La presente investigación empleó el diseño no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación

del investigador. Hernández et al. (2010) afirmaron: “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 178).

El esquema de diseño es:



Donde:

O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

X = Variable 1: Compromiso organizacional.

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Y = Variable 2: Desempeño laboral.

Corte.

Llanos y Fernández (2005) indicaron: “La investigación transversal analiza la relación entre el conjunto de las variables a partir de una medición única” (p. 49). La presente investigación fue de corte transversal.

Variables, operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional.

Robbins y Judge, 2013) es el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta. (p. 75)

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 compromiso organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Rangos
Robbins y Judge, 2013) precisaron: “es el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta”. (p. 75)	El compromiso organizacional en la presente investigación queda determinado por el compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	1, 2	Ordinal (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca Bueno: 60 a mas Promedio: 43 a 60 Malo: 42 a menos
			Genera buena imagen institucional	3, 4	
			Participa en actividades complementarias	5, 6	
		Compromiso de continuidad	Comportamiento probado	7, 8, 9	
			Es promovido por méritos	10, 11	
			Proyección de carrera	12, 13	
		Compromiso normativo	Cumple leyes, manuales, reglamentos y directivas	14	
			Cumple normas de seguridad e higiene ocupacional	15, 16	
			Cumple normas ergonómicas	17, 18	

Variable 2: Desempeño laboral.

Curo (2014) indicó: “Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional” (p. 129).

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y rangos
Curo (2014) indicó: "Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo". Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional" (p. 129).	El desempeño laboral en la presente investigación está determinado por el acompañamiento pedagógico, el monitoreo pedagógico y la responsabilidad laboral.	Acompañamiento Pedagógico	Dominio de los alcances de la normativa	1, 2	Ordinal (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca Bueno: 60 a mas Promedio: 43 a 60 Malo: 42 a menos
			Capacidad didáctica	2, 4	
			Resolución de problemas	5, 6, 7	
		Monitoreo Pedagógico	Corrige fallas en tiempo y metas	8, 9, 10	
			Promueve la eficiencia	11, 12	
			Sinergiza al monitoreado	13, 14	
		Responsabilidad Laboral	Reflexiona y evalúa su desempeño	15, 16	
			Demuestra actitud de superación profesional	17, 18	

Población, muestra y muestreo

Población.

La población estuvo constituida por 15 especialistas de educación de la dirección de gestión pedagógica distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 3

Distribución de los especialistas de educación de la Dirección de Gestión Pedagógica

Especialistas	Cantidad
Educación Inicial	1
Educación Primaria - I	2
Educación Secundaria- Comunicación	1
Educación Secundaria- Matemática	1
Educación Secundaria- Ciencias Sociales	1
Educación Secundaria- Educación Ambiental	1
Educación Intercultural, Bilingüe y Rural	1
Educación Superior	1
Educación Tecnologías Educativas	1
Educación Básica Especial	1
Educación Recreación y Deporte	1
Educación Técnico y Productiva	1
Educación Tutoría y Orientación Educativa	1
Educación de Seguimiento y Monitoreo	1
Total	15

Nota. Extraído del Sistema de Administración y Control de Plazas- NEXUS- DREU -2017

Muestra.

La muestra de investigación estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir con los 15 especialistas de educación de la DREU.

Muestreo.

El muestreo fue no probabilístico e intencional, puesto que se trabajó con la población tal y como estaban conformadas. Por lo que no fue necesario el cálculo a través de alguna fórmula.

Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad

Técnicas.

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la encuesta. Chiroque (2006) sostuvo: “La técnica permite la determinación del instrumento para contactar directamente al sujeto muestral con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos” (p. 78).

Instrumentos.

Cuestionario: Compromiso organizacional. Construido a partir de la propuesta de Villafranca (2009) en su tesis *Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao*, Universidad San Ignacio de Loyola.

Cuestionario: Desempeño laboral: modificado por Curo (2014) en su tesis *Desempeño Laboral del especialista y eficiencia del área de gestión pedagógica de la unidad ejecutora 300 - Dirección Regional de Educación Cusco – 2014*, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Validez.

La validez de los dos cuestionarios se realizó a través de la técnica de juicio de expertos. Para ambos instrumentos la decisión de los jueces expertos fue que eran aplicables sin modificaciones.

Confiabilidad.

La confiabilidad de ambos instrumentos fue calculada con el coeficiente de Alfa de Cronbach luego de la aplicación de un piloto, y se encontraron los siguientes resultados

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	18

Realizado el cálculo de la confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional, se encontró ,881, que significa confiabilidad alta.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento que mide desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	18

Realizado el cálculo de la confiabilidad del instrumento que mide desempeño docente, se encontró ,948, que significa confiabilidad alta.

Métodos de análisis de datos

En la presente investigación los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS y los resultados se muestran en tablas y figuras.

Para determinar el coeficiente de correlación, se realizó la prueba de normalidad y se encontró que los datos eran de distribución normal, por lo que se decidió emplear estadístico paramétrico, coeficiente de correlación de Pearson.

Aspectos éticos

En la presente investigación se cumplió con las normas establecidas por la Universidad César Vallejo, en tal sentido, se contó con la autorización de la Dirección Departamental de Educación para aplicar los instrumentos, así mismo los trabajadores administrativos fueron informados de la finalidad de la investigación y se contó con el consentimiento firmado de cada uno de los participantes. Las fuentes citadas fueron debidamente referenciadas. Se reserva la identidad de los participantes de la investigación.

Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 6

Distribución de la variable compromiso organizacional

V1_Compromiso (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	26,7	26,7	26,7
	Alto	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

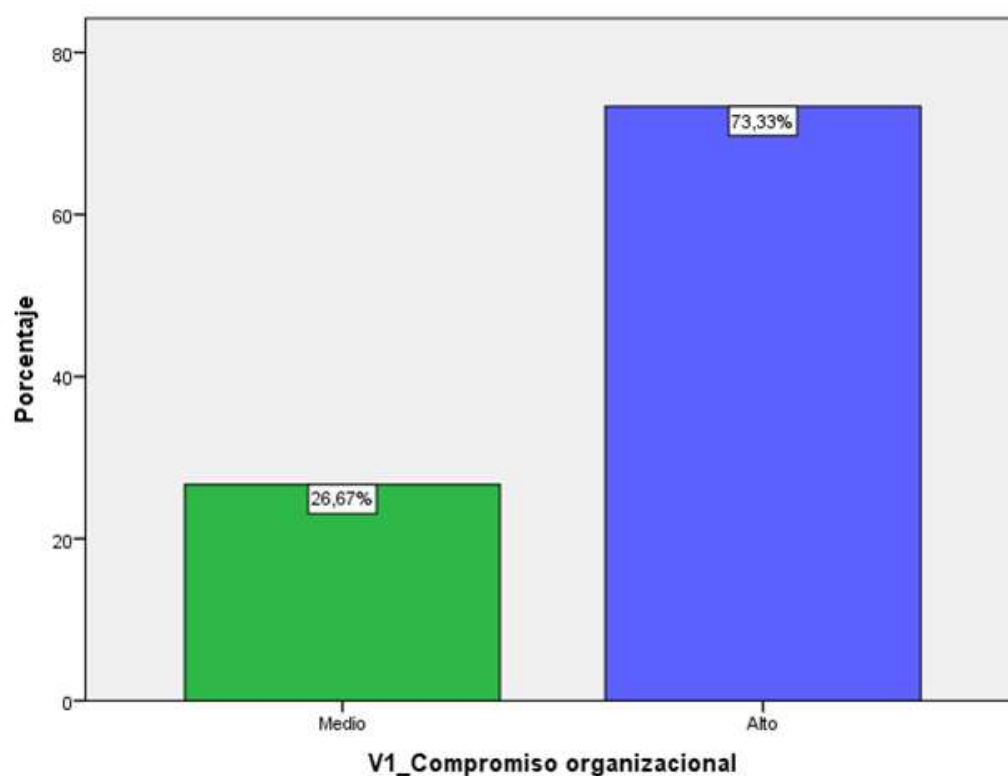


Figura 1. Distribución de la variable compromiso organizacional

Tabla 7

Distribución de la V1 dimensión compromiso afectivo

V1_D1 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	7	46,7	46,7	46,7
	Alto	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

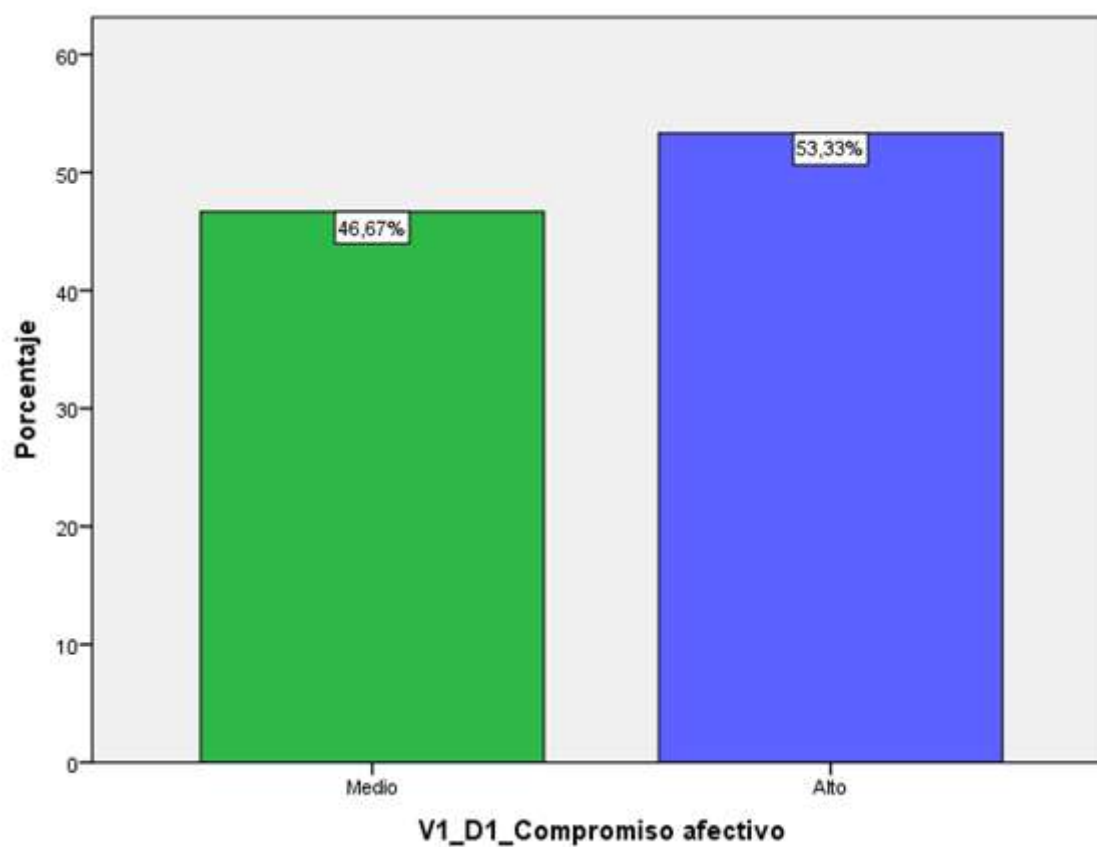


Figura 2. Distribución de la V1 dimensión compromiso afectivo

Tabla 8

Distribución de la V1 dimensión compromiso de continuidad

V1_D2 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	26,7	26,7	26,7
	Alto	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

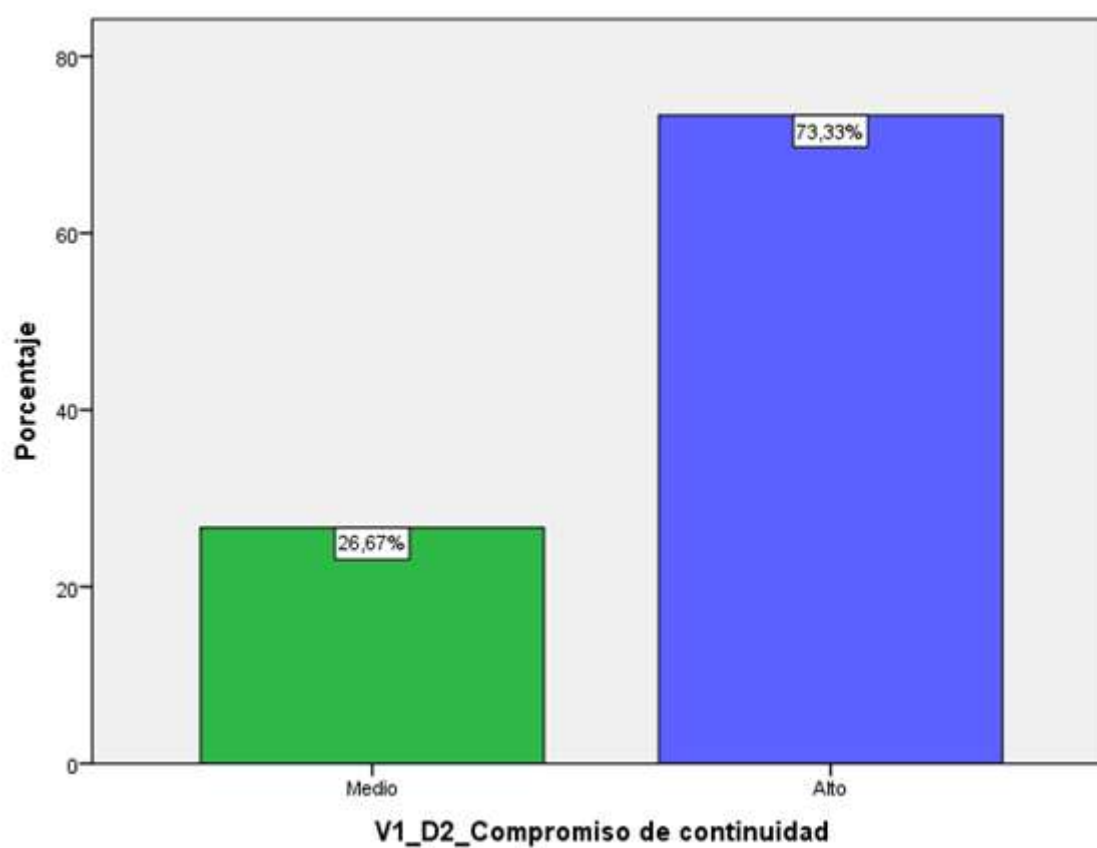


Figura 3. Distribución de la V1 dimensión compromiso de continuidad

Tabla 9

Distribución de la V1 dimensión compromiso normativo

V1_D3 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	13,3	13,3	13,3
	Medio	6	40,0	40,0	53,3
	Alto	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

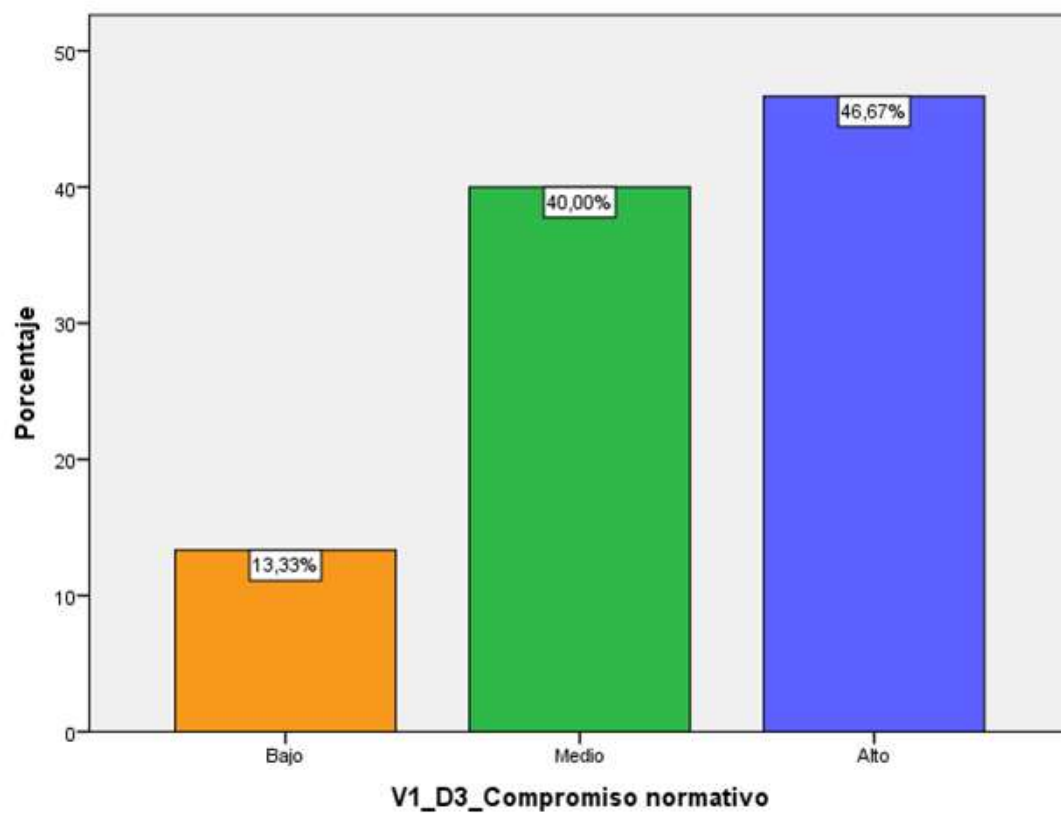


Figura 4. Distribución de la V1 dimensión compromiso normativo

Tabla 10

Distribución de la variable desempeño laboral

V2_Desempeño (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	40,0	40,0	40,0
	Alto	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

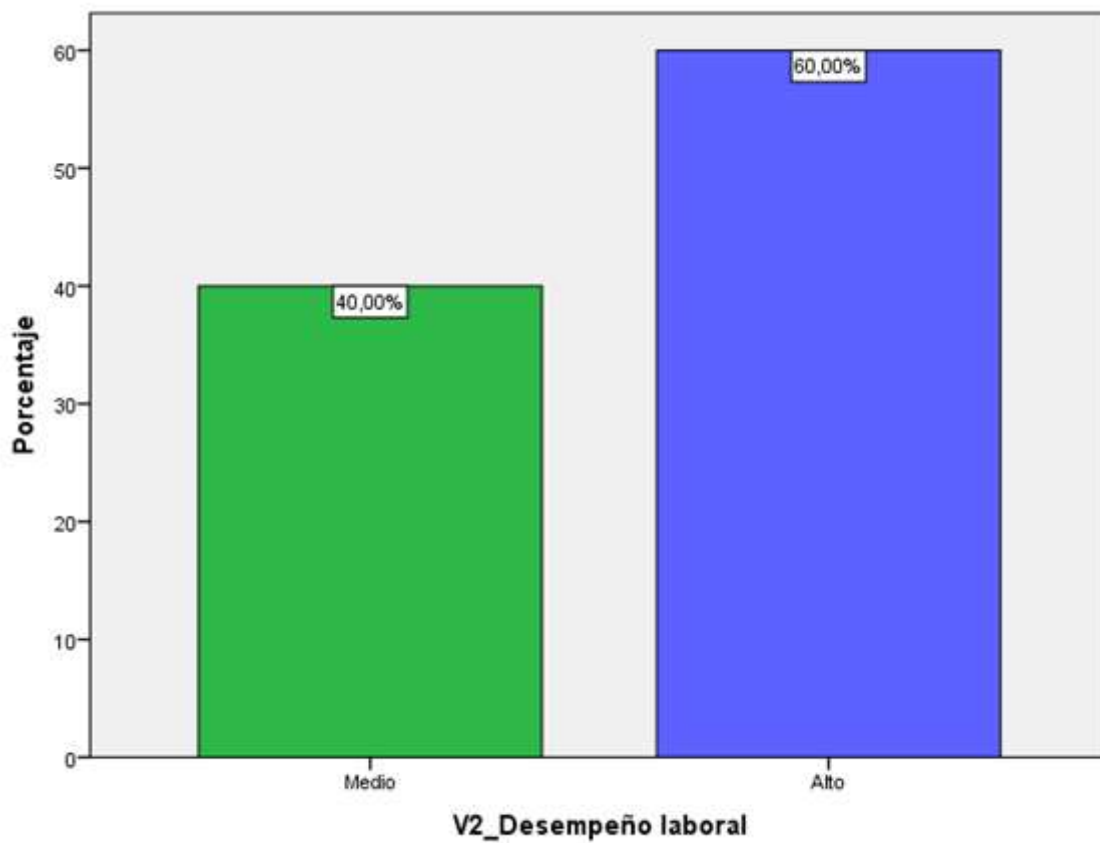


Figura 5. Distribución de la variable desempeño laboral

Tabla 11

Distribución de la V2 dimensión acompañamiento pedagógico

V2_D1 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	26,7	26,7	26,7
	Alto	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

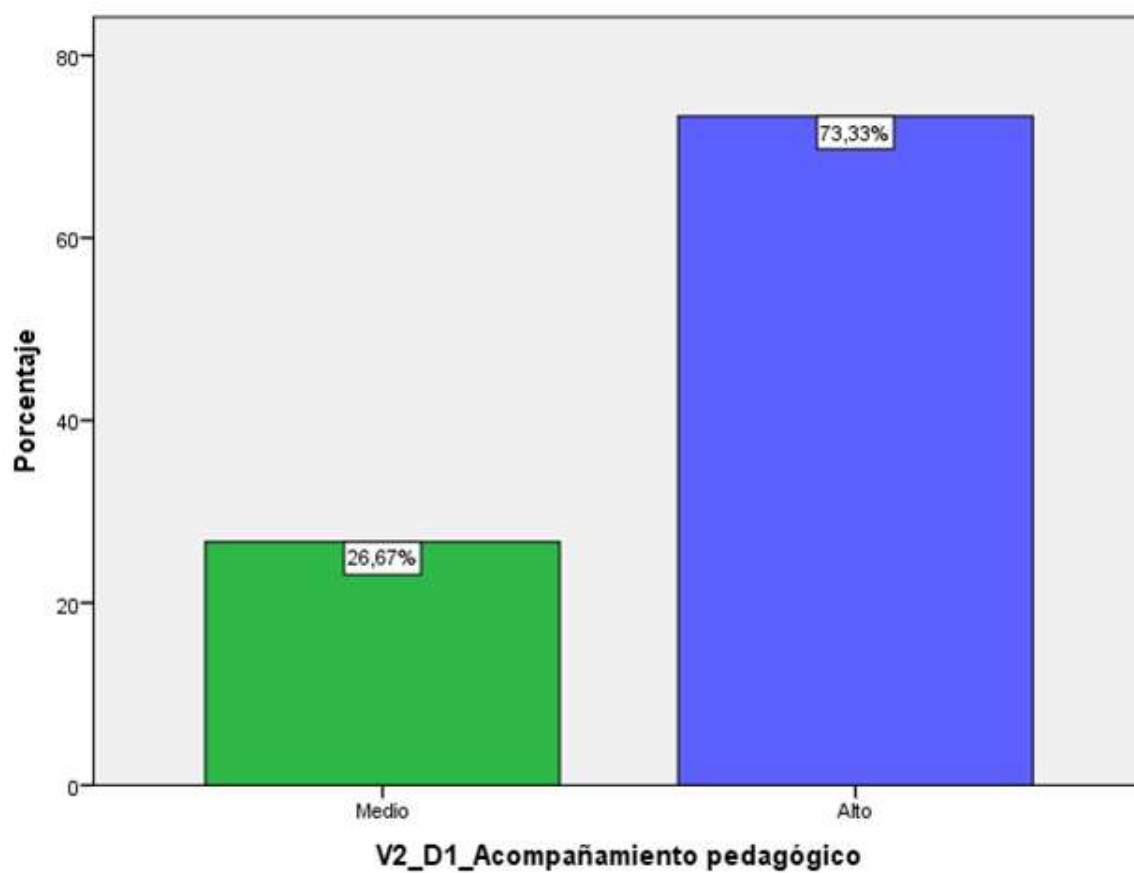


Figura 6. Distribución de la V2 dimensión acompañamiento pedagógico

Tabla 12

Distribución de la V2 dimensión monitoreo pedagógico

V2_D2 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	40,0	40,0	40,0
	Alto	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

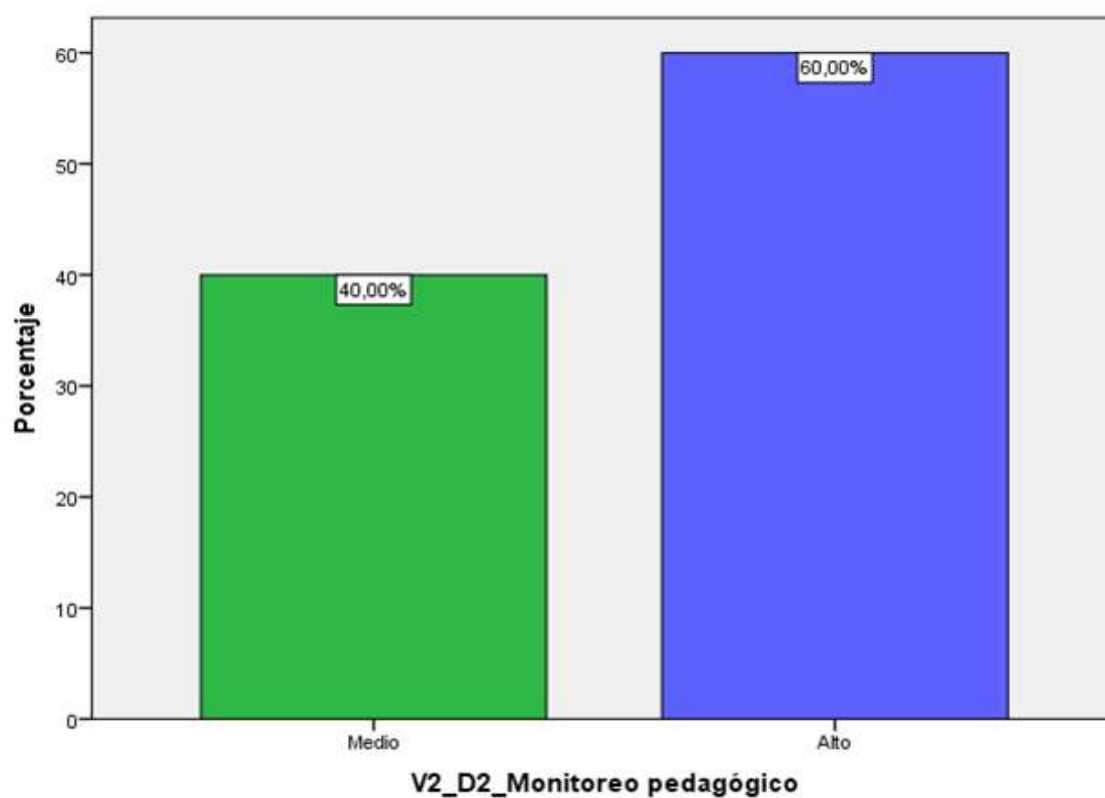


Figura 7. Distribución de la V2 dimensión monitoreo pedagógico

Tabla 13

Distribución de la V2 dimensión responsabilidad laboral

V2_D3 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	13,3	13,3	13,3
	Medio	5	33,3	33,3	46,7
	Alto	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

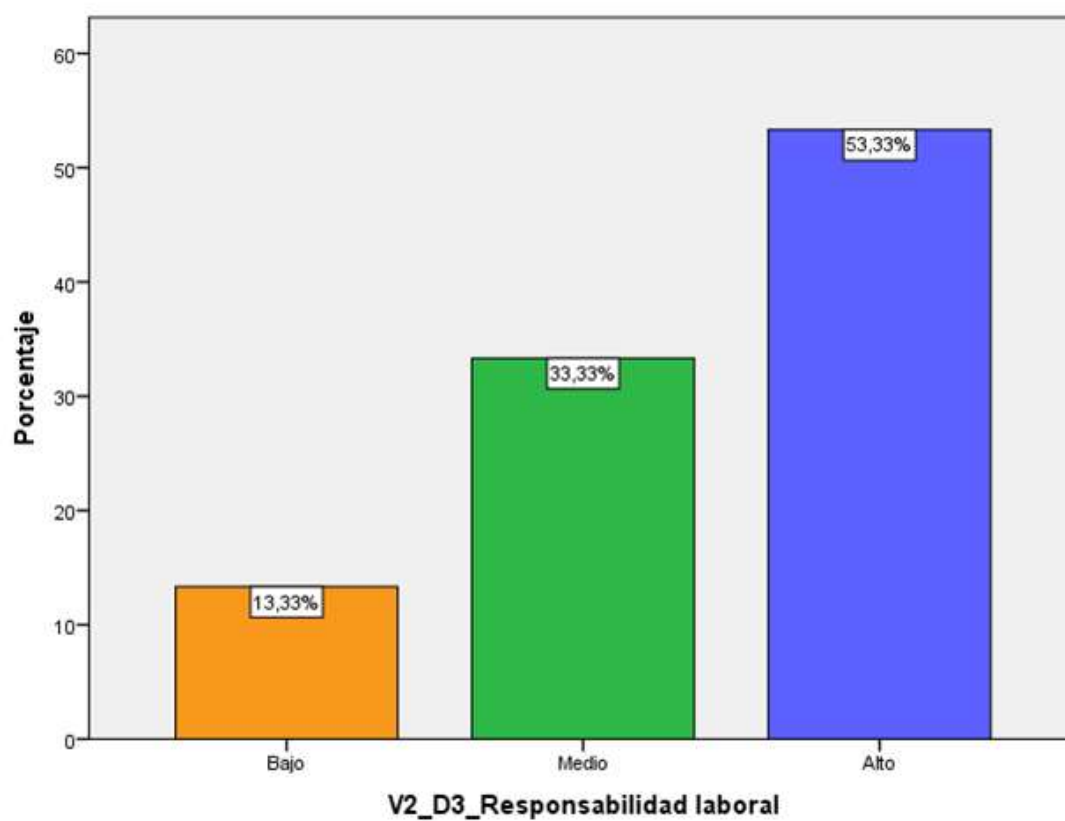


Figura 8. Distribución de la V2 dimensión responsabilidad laboral

Resultados inferenciales para la prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Regla de decisión:

Si $\text{sig} \geq ,05$, distribución normal, se usa estadísticos paramétricos, coeficiente de correlación de Pearson.

Si $\text{sig} < ,05$, distribución no normal, se usa estadísticos no paramétricos, coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 14

Prueba de normalidad de ambas variables

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_Compromiso	,157	15	,200*	,970	15	,865
V2_Desempeño	,140	15	,200*	,972	15	,893

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Se encontró sig de ,865 para la primera variable y sig de ,893 para la segunda variable, por tanto, se asume la regla de decisión 1: Si $\text{sig} \geq ,05$, distribución normal, se usa estadísticos paramétricos, coeficiente de correlación de Pearson.

Hipótesis general.

H0. No existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hi. Existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Regla de decisión:

Si $\text{sig} \geq ,05$ se acepta H0.

Tabla 15

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			
		V1_Compromiso	V2_Desempeño
V1_Compromiso	Correlación de Pearson	1	,932**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
V2_Desempeño	Correlación de Pearson	,932**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

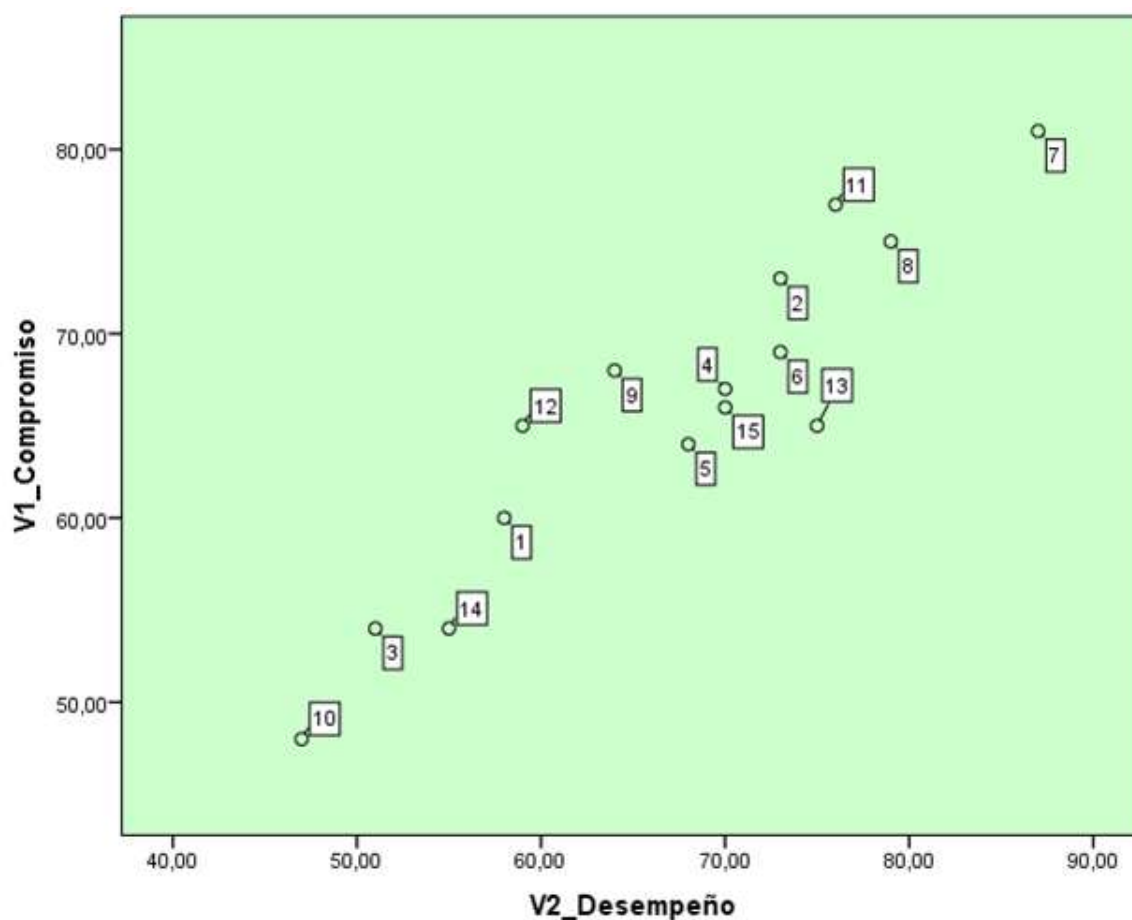


Figura 9. Relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral

Nota. En la tabla 15 y figura 9 se encontró que existe relación directa, significativa y alta con $r = ,932$ y $\text{sig} = ,000$, por tanto, se rechazó H_0 y se acepta H_i , es decir: existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hipótesis específica 1.

H0. No existe relación entre compromiso afectivo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hi. Existe relación entre compromiso afectivo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Regla de decisión:

Si $\text{sig} \geq ,05$ se acepta H0.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones			
		V1_D1	V2_Desempeño
V1_D1	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	15	15
V2_Desempeño	Correlación de Pearson	,756**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

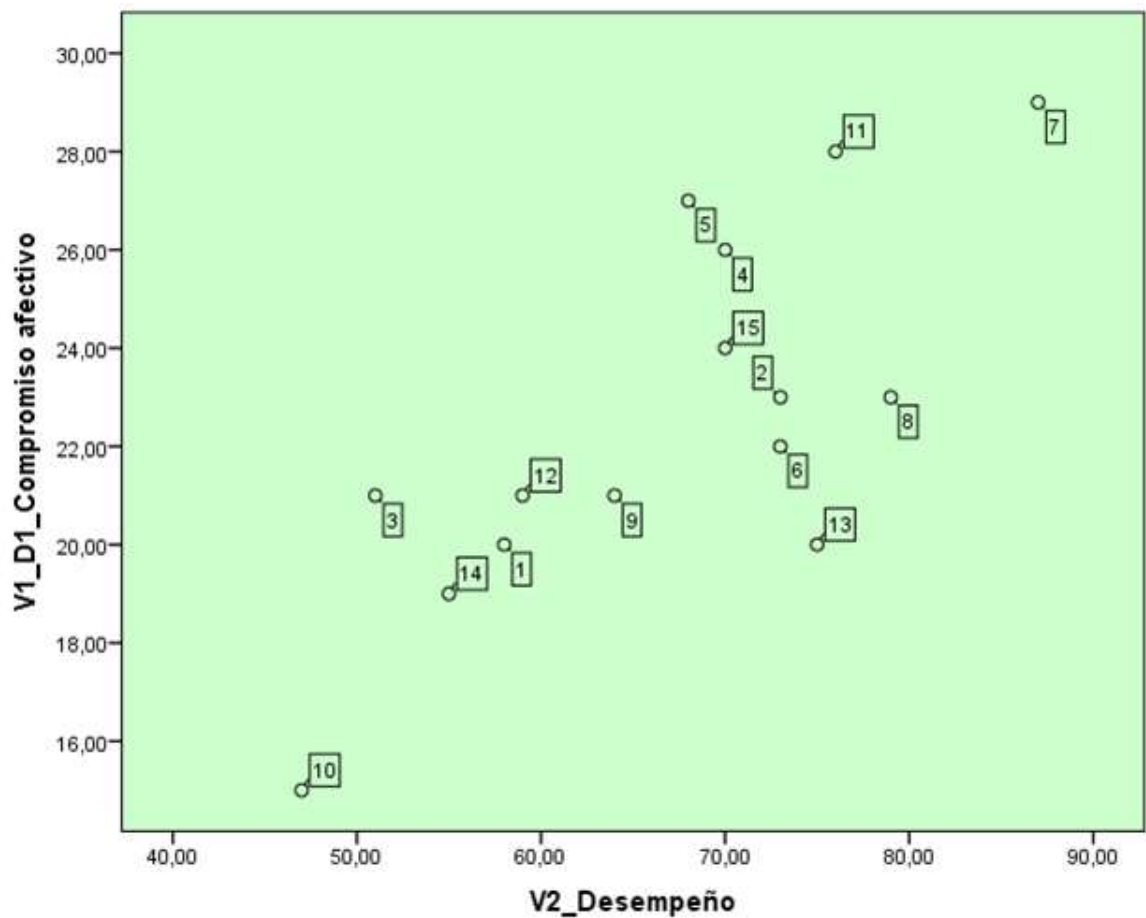


Figura 10. Relación entre compromiso afectivo y desempeño laboral

Nota. En la tabla 16 y figura 10 se encontró que existe relación directa, significativa y alta con $r = ,756$ y $\text{sig} = ,001$, por tanto, se rechazó H_0 y se acepta H_i , es decir: existe relación entre compromiso afectivo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hipótesis específica 2.

H0. No existe relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hi. Existe relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Regla de decisión:

Si $\text{sig} \geq ,05$ se acepta H0.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones			
		V1_D2	V2_Desempeño
V1_D2	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	15	15
V2_Desempeño	Correlación de Pearson	,752**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

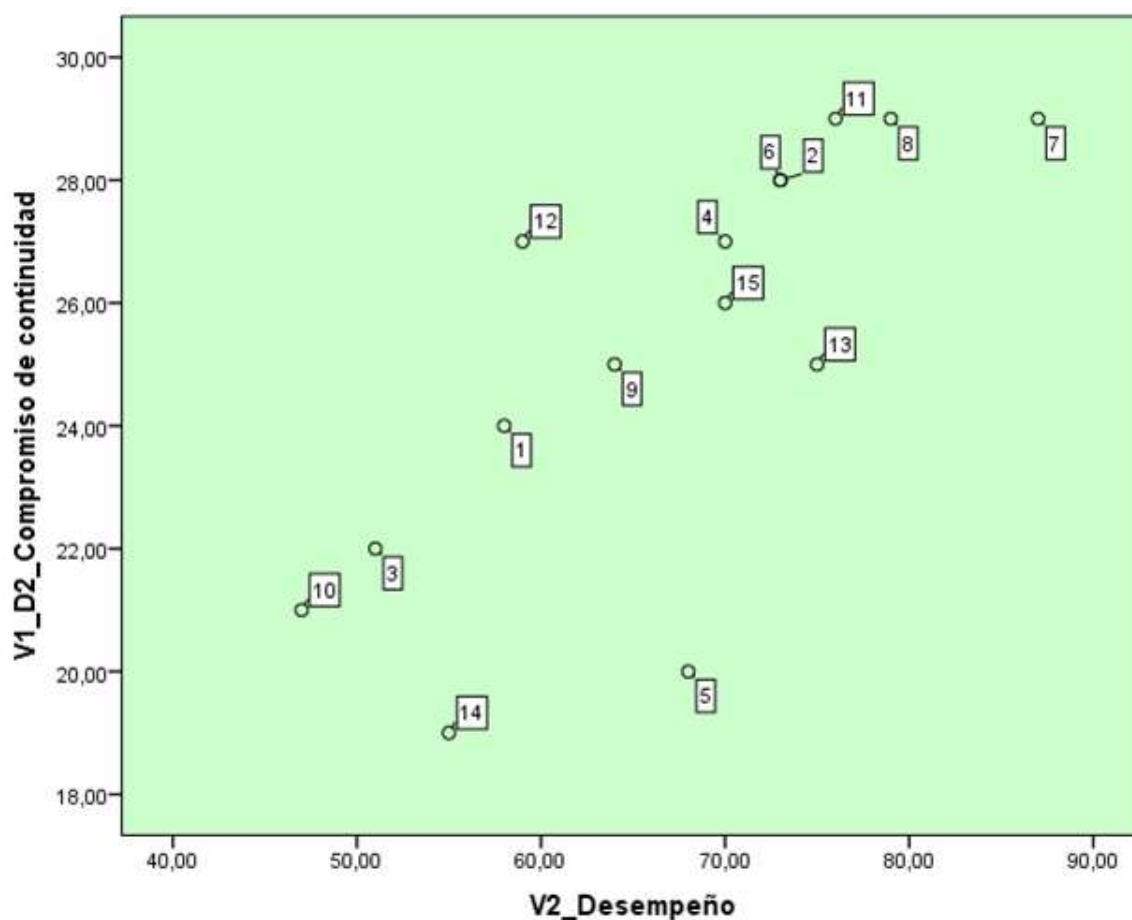


Figura 11. Relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral

Nota. En la tabla 15 y figura 9 se encontró que existe relación directa, significativa y alta con $r = ,952$ y $\text{sig} = ,000$, por tanto, se rechazó H_0 y se acepta H_i , es decir: existe relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hipótesis específica 3.

H0. No existe relación entre compromiso normativo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Hi. Existe relación entre compromiso normativo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Regla de decisión:

Si $\text{sig} \geq ,05$ se acepta H0.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			
		V1_D3	V2_Desempeño
V1_D3	Correlación de Pearson	1	,795**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
V2_Desempeño	Correlación de Pearson	,795**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

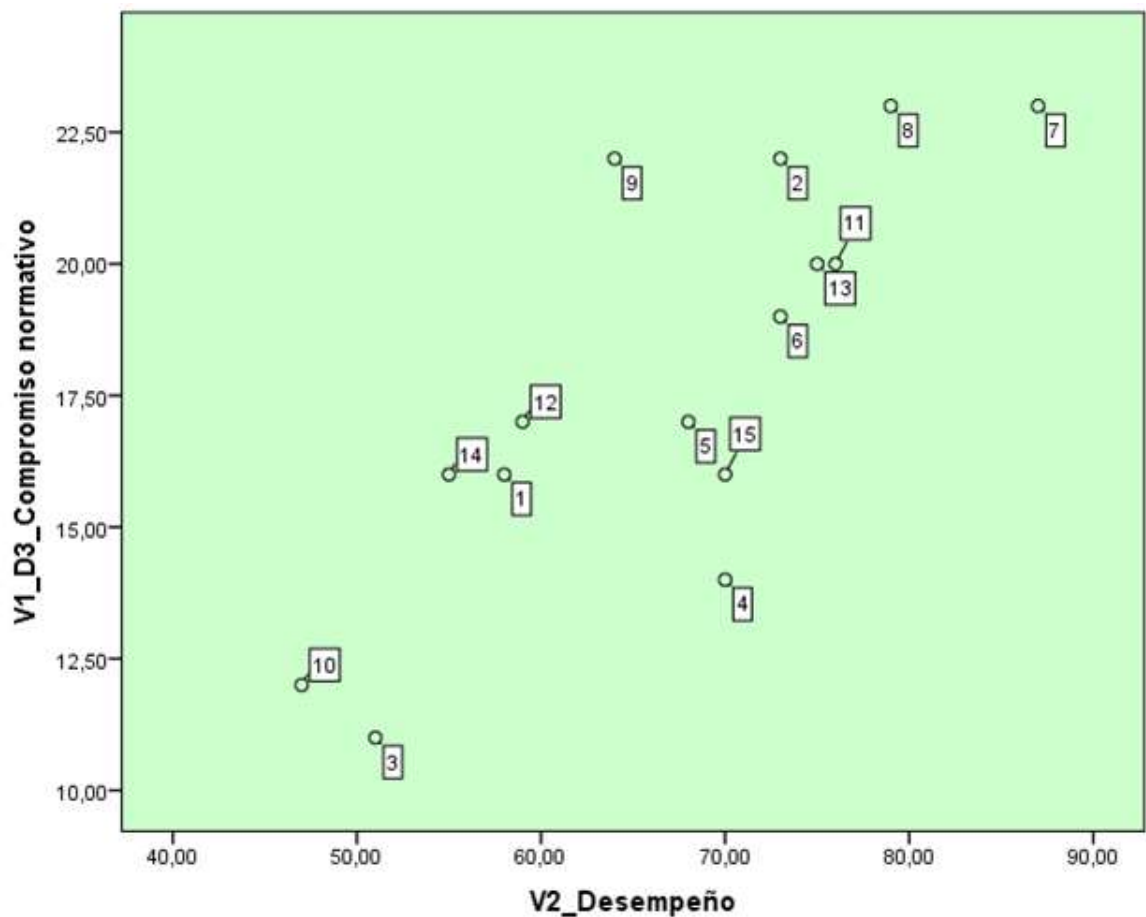


Figura 12. Relación entre compromiso normativo y desempeño laboral

Nota. En la tabla 15 y figura 9 se encontró que existe relación directa, significativa y alta con $r = ,795$ y $\text{sig} = ,000$, por tanto, se rechazó H_0 y se acepta H_i , es decir: existe relación entre compromiso normativo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017

Discusión

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, significativa y alta, entre compromiso organizacional y desempeño laboral ($r = ,932$ y $\text{sig} = ,000$) en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017. Los resultados de la presente investigación son diferentes a los encontrados por Morí y Pérez. (2014) quienes investigaron el compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada. Chiclayo-2014, Perú; a través de una investigación descriptiva correlacional y concluyeron que no existe relación significativa entre las variables. Las diferencias entre los resultados de ambos estudios son explicables por la condición laboral de los trabajadores, por el régimen de empleo y de algún modo por las edades; debe entenderse así mismo que, en la empresa privada peruana, eventualmente las responsabilidades de beneficios sociales en favor de los trabajadores son postergadas o conculcadas, lo que repercute en que no haya compromiso laboral aun cuando si haya buen desempeño laboral.

Sin embargo, los resultados de la presente investigación son parecidos a los hallazgos de Díaz y Quijada (2015) quienes investigaron la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en México y con el empleo de estadístico de correlación lineal de Pearson y regresión lineal múltiple, concluyeron que hay una relación moderada positiva, es decir, si aumenta la satisfacción laboral en un empleado aumenta también el compromiso organizacional. La cercanía de resultados se explica porque el estudio se realizó con empleados y aunque se encontró una relación moderada en la investigación de México, esta fue significativa. Del mismo, modo los resultados de la presente son similares a los resultados que encontró Curo (2014) en su investigación desempeño laboral del especialista y eficiencia del área de gestión pedagógica de la Unidad Ejecutora 300 - Dirección Regional de Educación Cusco – 2014, Cusco, Perú, en la que concluyó que el grado de relación que existe entre el desempeño laboral del especialista y los niveles de eficiencia, siendo esta relación directa y positiva, según el coeficiente de correlación $r = ,807$ de Pearson, y predictivo donde en un $R^2 = 65.1\%$ de la eficiencia del área de gestión pedagógica es posible predecir la eficiencia a través del desempeño laboral del especialista del Área de Gestión Pedagógica de la

Unidad Ejecutora 300 - Dirección Regional de Educación Cusco 2014. La similitud con esta investigación se explica debido a que la muestra de estudio fue similar y los estadísticos con los que se trabajó fueron los mismos de la presente investigación.

En la presente se encontró que existe relación directa, significativa y alta entre compromiso afectivo y desempeño laboral ($r = ,756$ y $\text{sig} = ,001$) en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017. Los resultados de la presente investigación son opuestos a los encontrados por Bisseti (2015) quien investigó la motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015, Perú y concluyó que existe una relación muy baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r = ,025$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = ,761$), por lo que se aceptó la hipótesis nula; las diferencias entre ambas investigaciones se explican por el régimen laboral es distinto, el personal subalterno de las fuerzas armadas está en régimen de acuartelamiento, separados de sus familias por períodos prolongados de tiempo, por otro lado, las edades de los subalternos son inferiores a los 25 años de edad, por lo que ellos tienen otros propósitos para sus vidas. Así mismo, los resultados de la presente investigación son diferentes a los hallazgos de Figueroa (2015) quien investigó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental en Guatemala y concluyó que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio. Las diferencias entre ambas investigaciones radican que en los dos casos se trabajó con muestra pequeñas y no representativas, por lo que los datos están mas próximos a sondeos que a verdaderos estudios.

En la presente se encontró que existe relación directa, significativa y alta entre compromiso de continuidad y desempeño laboral ($r = ,952$ y $\text{sig} = ,000$) en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados por Cáceres y Dextre (2013) quienes investigaron la motivación y desempeño

laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista-Callao, Perú y concluyeron que la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente $r = ,442$; y una significancia de $p=0,000$ que muestra que p es menor a $,05$. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa; si bien en el presente estudio se encontró una relación alta y en el estudio de Cáceres y Dextre se encontró una relación moderada, en ambos casos son positivas y significativas; los resultados de la presente investigación son mas consistentes que los de Cáceres y Dextre, toda vez que la muestra de este último fue probabilística y, por tanto, mas heterogénea. Así mismo, los resultados de la presente investigación son parecidos a los hallazgos de Ramos (2015) quien investigó el compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima, México y concluyó que si existe una correlación positiva entre compromiso organizacional y desempeño docente, así mismo, se demuestra la necesidad de vincular más la relación entre jefe y subordinados, con el fin de elevar el desempeño al incrementarse el Compromiso de los profesores con la organización, en este caso particular con la Universidad; en este caso la similitud se explica por la homogeneidad de las muestras.

En la presente se encontró que existe relación directa, significativa y alta entre compromiso normativo y desempeño laboral ($r = ,795$ y $\text{sig} = ,000$) en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados por Rivera (2012) quien investigó el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas, Perú y concluyó que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalaron, además que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. Así mismo, los resultados de la presente investigación son

parecidos a los hallazgos de Pérez (2013) quien investigó la relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público, México y concluyó que los resultados de las escalas se logró detectar una relación positiva significativa entre el compromiso normativo, el desempeño y la capacitación de los médicos, así como, una relación negativa entre el compromiso organizacional, las aptitudes y la calidad técnica y atención médica en las enfermeras.

Conclusiones

Primera

En la presente investigación se concluyó que existe relación directa, significativa y alta, entre compromiso organizacional y desempeño laboral ($r = ,932$ y $\text{sig} = ,000$) en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Segunda

En la presente investigación se concluyó que existe relación directa, significativa y alta entre compromiso afectivo y desempeño laboral ($r = ,756$ y $\text{sig} = ,001$) en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Tercera

En la presente investigación se concluyó que existe relación directa, significativa y alta entre compromiso de continuidad y desempeño laboral ($r = ,952$ y $\text{sig} = ,000$) en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Cuarta

En la presente investigación se concluyó que existe relación directa, significativa y alta entre compromiso normativo y desempeño laboral ($r = ,795$ y $\text{sig} = ,000$) en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.

Recomendaciones

Primera

A la Dirección Regional de Educación de Ucayali tomar en cuenta los resultados obtenidos en la investigación ya que permitirá a sus trabajadores a reflexionar sobre la labor que desempeñan de tal manera que aseguren una educación pertinente y de calidad, en la que docentes y estudiantes de la Región Ucayali.

Segunda

A los directivos de las instituciones educativas, abordar el tema de compromiso organizacional y desempeño laboral con su personal, con el objetivo de buscar nuevas estrategias y métodos que ayuden a mejorar la calidad del ambiente laboral y la eficacia en la realización de metas institucionales en favor de mejorar el nivel de logros de aprendizaje de sus estudiantes.

Tercera

A los tesisistas y futuros investigadores, indagar más a profundidad el tema de compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas a nivel de unidades de gestión educativa local, ya que está comprobado que cuando los trabajadores se identifiquen con sus roles profesionales y con la organización de trabajo, logran ser más productivos y eficientes.

Referencias

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Perú: USAT
- Arias, F. (2015). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración* (9) 2015. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Belausteguigoitia, J. (2000), *Compromiso Organizacional*. México: Instituto de Estudios Latinoamericanos.
- Betanzos, N. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. España: Anales de psicología, 207.
- Bisseti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Cáceres, M. y Dextre, L. (2013). *Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista-Callao*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 1*. (pp. 687-732). 2 edición.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Curo, S. (2014). *Desempeño laboral del especialista y eficiencia del área de gestión pedagógica de La Unidad Ejecutora 300 - Dirección Regional de Educación Cusco – 2014*. Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

- Díaz, D. y Quijada, A. (2015). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. México: Universidad Autónoma Metropolitana- México.
- Díaz, G. (2015). El liderazgo y las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 22. 918-924.
- Díaz, F. (2015). *El individuo como unidad de análisis. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral*. España: Editorial UOC. pp.125-166.
- Díaz, B. (2013). El liderazgo y las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional. *Global Conference on Business and Finance Proceedings* (11), 918-924.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2005). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Dirección Regional de Educación de Ucayali (2017). *Plan Operativo Institucional*. Perú: Gobierno Regional de Ucayali.
- Figuerola, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Llanos, E. y Fernández, E. (2005). *Métodos y técnicas de investigación*. Perú: Universidad Pedro Ruiz Gallo.

- Llapa E., Trevizan, M. A., Shinyashiki, T. G. y Mendes, I. (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Enfermería Global: Revista electrónica semestral de enfermería*, (17), 1-16.
- Meyer, J. y Allen, N. (2011). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Manegement Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Ministerio de Educación (2013). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Morí, F. y Pérez, J. (2014). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada. Chiclayo-2014*. Perú: Universidad Señor de Sipan-Perú.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. (6ª. ed.) México: International Thomson Editores S.A.
- Ouchi, W. (1981). *Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. México. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. España: Pearson Prentice Hall.
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en profesionales de la salud de un hospital Público*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León-
- Ramos, A. (2015). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. México: Universidad de Colima.
- Rivera, O. (2012). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Robbins, S., y Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Secretaría de Educación Pública de México (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*. México: Ministerio de Educación

Stephen, R., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.

Universidad César Vallejo (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación-Guía de aprendizaje*. Perú: UCV.

ANEXOS

Anexo 1 – Instrumentos

Cuestionario para medir compromiso organizacional

Nombres y apellidos:

Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la institución donde labora. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

n.º	Items	1	2	3	4	5
1	El especialista tienen vínculos emocionales fuertes con la organización					
2	El especialista internaliza la misión y visión institucional					
3	El especialista atiende de manera oportuna las demandas de su función					
4	El especialista excede las acciones de sus funciones para lograr la satisfacción de los usuarios					
5	El especialista asiste a las actividades realizadas en días feriados					
6	El especialista participa en todos los eventos a los que le convoca					
7	El especialista actúa con honestidad					

8	El especialista actúa con integridad						
9	El especialista es empático						
10	El especialista se capacita de manera continua						
11	El especialista domina a cabalidad sus funciones						
12	El especialista tiene resoluciones de felicitación						
13	El especialista figura en los cuadros de mérito						
14	El especialista cumple toda la normativa de organización						
15	El especialista cumple las normas de seguridad en el trabajo						
16	El especialista cumple las normas de higiene ocupacional						
17	El especialista cuida su salud física						
18	El especialista utiliza elementos ergonómicos para prevenir riesgos en su salud						

Cuestionario para medir desempeño laboral

Nombres y apellidos:

Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la institución donde labora. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

n.º		1	2	3	4	5
1	Realiza orientaciones sobre las disposiciones emitidas por el MINEDU.					
2	Maneja dominio y seguridad, temas de actualización pedagógica.					
3	Optimiza sus propias habilidades para dar ejemplo de desempeño correcto de sus funciones.					
4	Demuestra dominio para el asesoramiento y acompañamiento del proceso pedagógico.					
5	Asume compromisos para la mejora de los aprendizajes.					
6	Resuelve situaciones de duda en el proceso pedagógico en una sesión de aprendizaje.					
7	Tiene resultados efectivos del logro de los aprendizajes.					
8	Ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional de los docentes.					

9	Vigila el desarrollo de su desempeño durante el aprendizaje de nuevas habilidades.					
10	Demuestra eficiencia y productividad en el desempeño de sus funciones.					
11	Fortalecen las sugerencias y recomendaciones concluido el monitoreo.					
12	Emplea estrategias didácticas y pedagógicas para recojo de información.					
13	Facilita el manejo del currículo del enfoque por competencias.					
14	Muestra su capacidad en la resolución de casos.					
15	Aplica sus conocimientos referido a las bases legales del monitoreo pedagógico.					
16	Muestra actitud para resolver conflictos laborales entre directivos y docentes.					
17	Autoevalúa su desempeño laboral en dicha entidad.					
18	Posee cualidades hacia la optimización del desempeño profesional.					

Anexo 2- Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017



Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Items	Escala	Rangos
Problema general. ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017?	Objetivo general Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali- 2017.	<i>Hipótesis general</i> Existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.	Variable 1 Compromiso organizacional Dimensiones V1 Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	De 1 al 30 1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal (3) Alto (2) Medio (3) Bajo (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto 73 a mas Medio: 43 a 72 Bajo: 42 a menos
<i>Problema específico 1.</i> ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso afectivo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017?	<i>Objetivo específico 1.</i> Determinar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali- 2017.	<i>Hipótesis específica 1.</i> Existe relación entre compromiso afectivo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.				

<p><i>Problema específico 2.</i></p> <p>¿Existe relación entre la dimensión compromiso de continuidad y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017?</p>	<p><i>Objetivo específico 2.</i></p> <p>Determinar la relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali- 2017.</p>	<p><i>Hipótesis específica 2.</i></p> <p>Existe relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones V2</p> <p>Acompañamiento pedagógico</p> <p>Monitoreo pedagógico</p> <p>Responsabilidad laboral</p>	<p>7, 8, 9, 10, 11, 12</p>	<p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>Alto 73 a mas</p> <p>Medio: 43 a 72</p> <p>Bajo: 42 a menos</p>
<p><i>Problema específico 3.</i></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017?</p>	<p><i>Objetivo específico 3.</i></p> <p>Determinar la relación entre compromiso normativo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali- 2017.</p>	<p><i>Hipótesis específica 3.</i></p> <p>Existe relación entre compromiso normativo y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017.</p>		<p>13, 14, 15, 16, 17, 18</p>	<p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>	



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Programa de Complementación Académica Magisterial de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017" del (de la) estudiante Maria Julia Mozambique, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 2 de enero de 2019



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
Jefe de Complementación Académica Magisterial
UCV-Lima

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y

TITULACIÓN EN EDUCACIÓN

Compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017
TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO
-SECRETARIADO EJECUTIVO

AUTOR:

Maria/Julia Macomérita Viquez

ASESOR:

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión de la calidad y servicio

LIMA - PERÚ

2018

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	1 %
2	aprendespenu.org	1 %
3	documenta.mx	1 %
4	intellectum.unisabana...	1 %
5	repositorio.ucm.edu.co...	1 %
6	www.regionucayali.gob...	1 %
7	tic.gob.pe	1 %
8	Entregado a Universida...	1 %
9	virtual.ucoi.mx	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Programa de Complementación Académica Magisterial

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Maria Julia Mozombite Vasquez

INFORME TITULADO:

Compromiso organizacional y desempeño laboral en especialistas de
educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en educación secundaria: Educación para el Trabajo - secretariado
ejecutivo

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: (14) Catorce.



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

Jefe de Complementación Académica Magisterial
UCV-Lima

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



UCV-LIMA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Mozambita, Vázquez, María Julia
D.N.I. : 00086216
Domicilio : Av. John F. Kennedy, H. 323, lote 19
Teléfono : Fijo Móvil 961017190
E-mail : mariajulm_g@yahoo.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Educación e Idiomas
Escuela : Profesional Educación Secundaria
Carrera : Educación Secundaria
Título : Licenciado en Educación Secundaria con
Especialidad en Educación para el Trabajo - Secundaria

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor(es) Apellidos y Nombres:

Mozambita, Vázquez, María Julia

Título de la tesis:

Compromiso Organizacional y Desempeño laboral
de los Especialistas de Educación de la Dirección Regio-
nal de Educación de Ucayali 2014

Año de publicación :

2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

06-09-2018